

**ПОЛІТИКА**  
**ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ**  
**В АТ «КРЕДОБАНК» ТА БАНКІВСЬКІЙ ГРУПІ**



**Розділ 1. Загальні положення**

**§1.**

1. Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ "КРЕДОБАНК" та Банківській Групі, надалі іменована "Політика", визначає цілі, завдання та принципи управління конфліктом інтересів в АТ "КРЕДОБАНК" та Банківській Групі з метою контролю цих конфліктів, а також обмеження їх негативного впливу на функціонування АТ "КРЕДОБАНК" та Банківської Групи (Банку) та відносин з клієнтами та іншими суб'єктами господарювання.
2. Політика передбачає встановлення внутрішнього контролю за здійсненням попереджувальних заходів щодо запобігання виникненню конфлікту інтересів, своєчасне виявлення і контроль цих конфліктів, а також обмеження їх негативного впливу на функціонування Банку та його відносин з клієнтами та уникнення ситуацій, пов'язаних з:
  - 1) вчиненням дій або прийняттям рішень Керівниками Банку, членами колегіальних органів та іншими працівниками Банку на користь пов'язаних з ними осіб (в розумінні ст.52 Закону України «Про банки і банківську діяльність»),
  - 2) використанням інсайдерської інформації Керівниками Банку та іншими працівниками Банку,
  - 3) діловою та публічною діяльністю Керівників Банку та інших працівників Банку, яка виконується поза Банком,
  - 4) службовою залежністю або безпосередньою підконтрольністю родичів,
  - 5) неправомірним прийняттям подарунків чи даруванням подарунків Керівникам Банку та іншим працівникам Банку,
  - 6) обмеженням негативного впливу конфлікту інтересів на діяльність Банку/відносини з клієнтами або іншими суб'єктами.

**§2.**

Терміни, які використовуються в Політиці означають:

- 1) асоційована особа – чоловік або дружина, прямі родичі цієї особи (батько, мати, діти, рідні брати та сестри, дід, баба, онуки), прямі родичі чоловіка або дружини цієї особи, чоловік або дружина прямого родича.
- 2) близькі особи – члени сім'ї, а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка), сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням працівника Банку. Особи, які ведуть спільне домашнє господарство якнайменше на протязі одного року, інші особи, які мають близькі відносини, наприклад бізнес. Особи, які принаймні один рік ведуть спільне господарство, інші особи, які мають тісні відносини, наприклад, бізнес.
- 3) Департамент комплаєнс – структурний підрозділ Банку, очолюваний та підпорядкований Директору Департаменту комплаєнс - Головному комплаєнс-менеджеру (ССО) (далі - Директор Департаменту комплаєнс), який забезпечує виконання функцій з управління комплаєнс-ризиком, визначених законодавством, нормативно-правовими актами, ринковими стандартами, правилами добросовісної конкуренції, правилами корпоративної етики, виникнення конфлікту інтересів, а також внутрішньобанківськими документами Банку, дія яких поширюється на Банк.
- 4) Керівники Банку – Голова Наглядової Ради Банку, його заступники та Члени Наглядової Ради Банку, Голова Правління, його заступники та Члени Правління Банку, Головний Бухгалтер Банку та його заступники.
- 5) клієнт – фізична особа, фізична особа-підприємець, юридична особа або організаційна структура, яка не має статусу юридичної особи, яка користується або користувалась продуктами або послугами Банку або зверталась за придбанням продуктів або послуг або отримала рекламну пропозицію або від Банку.
- 6) конфлікт інтересів – наявні або потенційні суперечності між особистими інтересами і посадовими чи професійними обов'язками працівника Банку, що можуть вплинути на добросовісне виконання ним своїх повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття заходів або рішень.
- 7) комплаєнс-ризик - імовірність виникнення збитків/санкцій, додаткових втрат або недоотримання запланованих доходів або втрати репутації внаслідок невиконання Банком вимог законодавства, нормативно-правових актів, ринкових стандартів, правил добросовісної конкуренції, правил корпоративної етики, виникнення конфлікту інтересів, а також внутрішньобанківських/внутрішньогрупових документів Банку.
- 8) неправомірна вигода – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, будь-які інші вигоди нематеріального чи негрошового характеру, які обіцяють, пропонують, надають або одержують працівники Банку без законних на те підстав.
- 9) обов'язок дбайливого ставлення – обов'язок всіх працівників Банку діяти добросовісно в інтересах Банку на підставі всебічної оцінки наявної (наданої) інформації.
- 10) обов'язок лояльності – обов'язок всіх працівників Банку діяти добросовісно в інтересах Банку (а не у власних інтересах, інтересах іншої особи або групи осіб зі шкодою для інтересів Банку).
- 11) партнер Банку – юридична особа, фізична особа-підприємець або фізична особа, з якою встановлені або будуть встановлені ділові відносини.
- 12) позабанківська діяльність – ділова та публічна діяльність Керівників Банку та інших працівників Банку виконана за межами Банку.

- 13) постачальник Банку - юридична особа, фізична особа-підприємець або фізична особа, яка постачає / планує поставляти товари, або надає/планує надавати Банку послуги.
- 14) потенційний конфлікт інтересів – наявність у працівника Банку приватного інтересу у сфері, в якій він виконує свої посадові обов'язки, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття ним рішень або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.
- 15) приватний інтерес – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними особами, фізичними особами-підприємцями чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях.
- 16) родичі – асоційовані особи, близькі особи та члени сім'ї працівників Банку, які працевлаштовані в Банку.
- 17) реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом працівника Банку та його посадовими повноваженнями, що впливає на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.
- 18) ризик – імовірність виникнення збитків або додаткових втрат чи недоотримання доходів, або невиконання стороною договірних зобов'язань унаслідок впливу негативних внутрішніх та зовнішніх факторів.
- 19) суб'єкт оціночної діяльності - юридична або фізична особа, яка здійснює оціночну діяльність відповідно до чинного законодавства України, відповідає певним вимогам до оцінювача і яка отримала сертифікат суб'єкта оціночної діяльності.
- 20) члени сім'ї – особи, які перебувають у шлюбі, а також їхні діти до досягнення ними повноліття незалежно від спільного проживання, будь-які особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі.

## **Розділ 2. Цілі управління конфліктом інтересів**

### **§3.**

Метою управління конфліктами інтересів в Банку є запобігання, ідентифікація та виявлення конфліктів інтересів, а також вчинення заходів з метою контролю за цими конфліктами, зокрема обмеження їх негативного впливу на діяльність Банку та його відносини з клієнтами та іншими суб'єктами господарювання.

### **§4.**

Основними завданнями функціонування системи запобігання, виявлення та врегулювання конфліктами інтересів є:

- 1) забезпечення діяльності Банку відповідно до вимог чинного законодавства України, стандартів РКО ВР та обов'язкових практик щодо управління конфліктом інтересів, з метою професійного, сумлінного та чесного ставлення до всіх клієнтів і суб'єктів, пов'язаних з Банком,
- 2) зростання довіри клієнтів та партнерів Банку/ постачальників до Банку, а також дотриманням високих стандартів корпоративного управління під час обслуговування,
- 3) визначення обов'язкових мінімальних стандартів та принципів управління конфліктом інтересів та контроль за їх дотриманням,
- 4) виявлення ситуацій потенційного конфлікту інтересів або реального конфлікту інтересів,
- 5) запобігання конфліктам інтересів,
- 6) запровадження дієвих процедур для можливості управління конфліктом інтересів та мінімізація його негативних наслідків,
- 7) визначення порядку розкриття інформації про конфлікт інтересів та механізму взаємодії працівників і підрозділів Банку під час врегулювання конфлікту інтересів,
- 8) своєчасне інформування Департаменту комплаєнс щодо випадків потенційного чи реального конфлікту інтересів,
- 9) запобігання отриманню працівниками Банку неправомірної вигоди у ситуації конфлікту інтересів,
- 10) забезпечення механізмів моніторингу потенційного або реального конфлікту інтересів,
- 11) контроль за своєчасним реагуванням на виявлений конфлікт інтересів,
- 12) врегулювання конфлікту інтересів,
- 13) звітування щодо управління конфліктами інтересів Директором Департаменту комплаєнс Правлінню, Комітету Наглядової Ради з управління ризиками та Наглядовій Раді Банку.

## **Розділ 3. Обов'язки Членів Наглядової Ради Банку щодо запобігання діяльності, що може спричинити конфлікти інтересів або можливість виникнення конфліктів інтересів**

### **§5.**

1. Наглядова Рада Банку вживає заходів щодо запобігання виникненню конфліктів інтересів у Банку, сприяє їх врегулюванню та повідомляє Національний Банк України про конфлікти інтересів, що виникають у Банку.
2. Члени Наглядової Ради Банку зобов'язані:
  - 1) запобігати (у межах можливого) діяльності, що може спричинити конфлікт інтересів або можливість виникнення конфлікту інтересів,
  - 2) відмовитися від участі у прийнятті рішень, якщо конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників та учасників,
  - 3) утримуватися від голосування з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню обов'язків перед Банком.
3. Наглядова Рада Банку забезпечує, щоб Член Наглядової Ради Банку, який має конфлікт інтересів, був виключений із процесу погодження Наглядовою Радою Банку здійснення та управління операцією із пов'язаною з Банком особою.
4. Голова Наглядової Ради Банку відстороняє Члена Наглядової Ради або Правління Банку від голосування або участі іншим чином у прийнятті будь-якого рішення, щодо якого в нього є конфлікт інтересів.

5. Повідомлення про потенційні та реальні конфлікти інтересів, а також рішення, прийняті Наглядовою радою Банку щодо осіб, зазначених у пункті 4., документуються. Наглядова Рада Банку здійснює контроль за виконанням прийнятих нею рішень.

#### **Розділ 4. Приклади конфліктів інтересів в т.ч. у членів колегіальних органів Банку, урахувавши Членів Наглядової Ради Банку, під час виконання ними своїх обов'язків**

##### **§6.**

Конфлікт інтересів може виникнути між:

- 1) працівником/родичем працівника і Банком,
- 2) працівником Банку і клієнтом,
- 3) працівниками Банку,
- 4) Банком і клієнтом/партнером/постачальником,
- 5) Керівником Банку/іншим працівником Банку і суб'єктом оціночної діяльності,
- 6) Банком і Банківською Групою АТ «КРЕДОБАНК».

##### **§7.**

Приклади конфлікту між інтересами працівника/родичами працівника і Банком, що можуть виникати в діяльності Банку, зокрема в частині:

- 1) укладення договору одночасно від власного імені/родича та Банку,
- 2) прийняття рішень про встановлення на свою користь чи на користь своїх родичів умов, тарифів, пільг, які є більш вигідними, ніж передбачені для інших клієнтів чи працівників Банку,
- 3) створення та авторизація фінансових операцій за власними рахунками та/або рахунками родичів чи виступати довіреною особою клієнта Банку,
- 4) використання своїх повноважень в Банку для досягнення приватних інтересів чи інтересів родичів,
- 5) прийняття участі в органах управління організацій (установ), в тому числі на громадських засадах, які мають на меті отримання прибутку та, з якими Банк має ділові відносини/які є постачальниками чи конкурентами Банку,
- 6) ведення підприємницької діяльності або ділових відносин з Банком,
- 7) здійснення політичної чи громадської діяльності та використання для цього власності (ресурсів) Банку,
- 8) використання будь-якої власності (ресурсів) Банку в інтересах родичів або власних, якщо використання такої власності (ресурсів) не пов'язано із діяльністю Банку,
- 9) володіння істотною участю чи перебування засновником у підприємстві, яке є клієнтом, постачальником або конкурентом Банку,
- 10) прийняття участі в органах управління підприємств (організацій), у тому числі на громадських засадах, які мають на меті отримання доходу, і з якими Банк підтримує ділові відносини / які є постачальниками / партнерами або конкурентами Банку,
- 11) здійснення підприємницької діяльності та підтримання ділових відносин з Банком,
- 12) володіння істотною участю або перебування засновником / керівником підприємства, який є клієнтом, постачальником або конкурентом Банку, або якщо засновник / керівник підприємства є родичем працівника Банку,
- 13) здійснення будь-якої позабанківської діяльності, яка передбачає наявність суперечностей між особистими та професійними інтересами працівника,
- 14) представлення інтересів як довірена особа суб'єкта господарювання, який є постачальником, клієнтом або конкурентом Банку,
- 15) здійснення роботи або надання послуг на користь клієнта Банку,
- 16) надання платних послуг на користь Банку поза межами трудових відносин,
- 17) отримання заохочень або пільг чи подарунків від клієнтів Банку чи інших суб'єктів, що здійснюють діяльність, пов'язану з діяльністю Банку,
- 18) проведення наукової діяльності, в якій він може використовувати свої відносини з Банком (наприклад, отримуючи фінансування науково-дослідних проектів або використовуючи у науковій роботі інсайдерську неопубліковану інформацію про Банк та процедури, які використовуються, а також про клієнтів Банку),
- 19) здійснення публічних виступів (наприклад, у засобах масової інформації), під час яких працівник може використовувати свої відносини з Банком для створення персонального авторитету або створити враження, що він представляє офіційну позицію Банку під час цих виступів,
- 20) прийняття на себе зобов'язань, які можна трактувати як зобов'язання Банку.

##### **§8.**

Приклади конфлікту між інтересами працівника і клієнта Банку, що можуть виникати в діяльності Банку, зокрема в частині:

- 1) прийняття цінних подарунків від клієнтів, постачальників, партнерів Банку або конкурентів Банку, якщо отримання таких подарунків є умовою для вчинення дій, які можуть призвести до конфлікту інтересів,
- 2) прийняття запрошення від клієнта на заходи, запрошення на подорожі, концерти, вистави тощо, якщо вони в будь-який спосіб можуть спричинити виникнення конфлікту інтересів чи зашкодити репутації Банку,
- 3) отримання неправомірної вигоди при укладенні правочинів чи ділових відносин із постачальниками, клієнтами або іншими партнерами Банку,
- 4) фінансова зацікавленість в діяльності клієнтів, постачальників, партнерів Банку чи конкурентів Банку,
- 5) розкриття інформації з обмеженим доступом третім особам з метою отримання будь-яких додаткових переваг та/або користі, якщо розкриття такої інформації не передбачено внутрішніми нормативними документами Банку,

- 6) консультування клієнта щодо вкладень в цінні папери емітента, якщо у такого працівника є особиста фінансова зацікавленість, пов'язана з діяльністю емітента.

#### §9.

Приклади конфлікту між інтересами працівників Банку, що можуть виникати в діяльності Банку, зокрема в частині:

- 1) прямого або безпосереднього впливу на рішення щодо прийняття на роботу в Банк родичів,
- 2) роботою (тимчасовим виконанням обов'язків) у прямому підпорядкуванні по відношенню один до одного або мають службову залежність при здійсненні діяльності/прийнятті рішень,
- 3) прийняттям рішення щодо додаткових пільг, надбавок, премій, інших видів мотивації приймається родичем працівника.

#### §10.

Приклади конфлікту інтересів між Банком і його клієнтом/ постачальником/партнером Банку, що можуть виникати в діяльності Банку, зокрема в частині:

- 1) конкурування на ринку щодо проведення фінансових операцій/надання однотипних послуг, якщо для отримання переваги при такій конкуренції Банк використовує інформацію, що стала відома при обслуговуванні клієнта/ постачальника/партнера Банку,
- 2) отримання вигоди або уникнення збитків Банком внаслідок понесення збитків або недоотримання вигоди клієнтом/постачальником/партнером Банку або групою клієнтів/ постачальників/партнерів Банку,
- 3) зацікавленості Банку у визначеному результаті послуги, яка надається клієнту або операції, що здійснюється від імені клієнта, який відрізняється від інтересів клієнта,
- 4) наявності у Банку підстав фінансового або іншого характеру для надання переваг клієнту/постачальнику/партнеру Банку або групі клієнтів /постачальників/партнерів Банку перед іншим клієнтом /партнером або групою клієнтів/постачальників/партнерів Банку,
- 5) отримання від особи, іншої, ніж клієнт/партнер/постачальник Банку, майнової вигоди, відмінної, ніж стандартні комісії та оплати, у зв'язку з послугою, яка надається клієнту, отримується від партнера/постачальника Банку.

#### §11.

Приклади конфлікту інтересів між Керівником Банку/іншим працівником Банку і суб'єктом оціночної діяльності, що можуть виникати в діяльності Банку, зокрема в частині:

- 1) наявності родинних зв'язків суб'єкта оціночної діяльності або його працівники з Керівниками Банку/іншими працівниками Банку,
- 2) прямого або безпосереднього впливу Керівника Банку/іншого працівника Банку на прийняття рішення щодо акредитації суб'єкта оціночної діяльності з яким він пов'язаний родинними зв'язками,
- 3) проведення аналізу звіту працівником Банку про оцінку майна наданого суб'єктом оціночної діяльності з яким пов'язаний родинними зв'язками,
- 4) зіставлення працівником Банку вартості майна, визначеної у звіті про оцінку майна отриманого від суб'єкта оціночної діяльності з яким пов'язаний родинними зв'язками, із вартістю подібного майна, що міститься у відповідних зовнішніх базах статистичних даних, до яких Банк має доступ (автоматична верифікація вартості майна).

#### §12.

Приклади конфлікту інтересів між Банком і Банківською Групою АТ «КРЕДОБАНК», що можуть виникати в діяльності Банку, зокрема в частині:

- 1) особистих або майнових відносин між працівниками Банку та працівниками підприємств, які відносяться до Банківської Групи АТ «КРЕДОБАНК»,
- 2) участі працівника Банківської Групи АТ «КРЕДОБАНК» в органах управління організацій (установ), в тому числі на громадських засадах, які мають на меті отримання прибутку та, з якими Банк має ділові відносини/які є постачальниками /партнерами Банку чи конкурентами Банку,
- 3) здійснення підприємницької діяльності та наявності ділові відносини із Банком працівником Банківської Групи АТ «КРЕДОБАНК»,
- 4) володіння працівником Банківської Групи АТ «КРЕДОБАНК» істотною участю чи перебування засновником/керівником у підприємстві, яке є клієнтом, постачальником або конкурентом Банку або якщо такою участю володіє родич працівника Групи,
- 5) здійснення працівником Банківської Групи АТ «КРЕДОБАНК» будь-якої позабанківської діяльності, яка передбачає наявність суперечностей між особистими та професійними інтересами працівника.

#### §13.

Приклади конфлікту інтересів для членів колегіальних органів Банку, ураховуючи членів Наглядової Ради Банку можуть виникати в діяльності Банку, зокрема в частині:

- 1) прийняття рішень на засіданнях колегіальних органів в умовах конфлікту інтересів,
- 2) прийняття рішень щодо родичів, які є членами колегіальних органів,
- 3) прийняття рішень щодо суб'єктів, де члени колегіальних органів є власниками істотної участі/засновниками (10 відсотків або більше), посадовими особами чи мають інше пряме відношення до діяльності членів Наглядової Ради, не пов'язаної із виконанням ними своїх посадових обов'язків.

#### §14.

Приклади потенційно можливих обставин, , , коли конфлікт інтересів виникає у Членів Наглядової Ради Банку як результат виконання ними обов'язків в Банку - у разі участі у Банківській Групі АТ «КРЕДОБАНК», зокрема при

голосуванні з будь-якого питання, що стосуються компаній Банківської Групи АТ «КРЕДОБАНК», може зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню таким Членом Наглядової Ради обов'язків перед Банком.

#### §15.

1. Приклади можуть ураховувати зокрема економічні інтереси, особисті та професійні відносини з власниками істотної участі в Банку, особисті та професійні відносини з працівниками Банку або працівниками дочірніх підприємств, іншу зайнятість та попередню зайнятість, особисті та професійні відносини із зовнішніми зацікавленими особами, політичний вплив. В Банку затверджено карту потенційних конфліктів інтересів, яку розробляє та актуалізовує Департамент комплаєнс.
2. Не вважаються конфліктами інтересів зокрема такі випадки:
  - 1) компетенційні спори між структурними підрозділами Банку,
  - 2) міжособистісні конфлікти між працівниками Банку, в тому числі між працівниками та керівниками,
  - 3) справи, які стосуються порушення прав працівників,
  - 4) виконання дій працівником Банку, під час обслуговування в Банку свого родича, технічного характеру, які не вимагають прийняття індивідуального рішення,
  - 5) виконання працівником Банку функцій в компаніях, що належать до Банківської Групи АТ «КРЕДОБАНК» та в органах інших компаній внаслідок направлення Банку.
3. Працівник Банку самостійно визначає ситуації пов'язані із виникненням наявних чи потенційних суперечностей між особистими інтересами і посадовими чи професійними обов'язками, що можуть вплинути на добросовісне виконання ним своїх обов'язків та/або повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття ним управлінських рішень та інформує про них Департамент комплаєнс.

#### **Розділ 5. Обов'язки Членів колегіальних органів Банку та інших працівників Банку оперативно повідомляти про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів**

#### §16.

1. Працівники усіх структурних підрозділів Банку під час здійснення своєї діяльності (позабанківської, політичної, публічної) зобов'язані виявляти ситуації потенційного чи реального конфлікту інтересів та невідкладно повідомляти Департамент комплаєнс відповідно до вимог внутрішніх нормативних документів Банку, які в подальшому аналізуються Департаментом комплаєнс.
2. Інформація (документи) щодо наявності або відсутності ознак конфлікту інтересів є конфіденційною та не підлягає розголошенню, за винятком випадків, пов'язаних із виконанням вимог законодавства України та цієї Політики.
3. Члени колегіальних органів Банку зобов'язані невідкладно повідомляти про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів, керівників відповідних колегіальних органів та Департамент комплаєнс у порядку, встановленому внутрішніми нормативними документами Банку.

#### §17.

1. Департамент комплаєнс:
  - 1) забезпечує управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, що можуть виникати на всіх рівнях організаційної структури Банку, прозорість реалізації процесів Банку та в разі виявлення будь-яких фактів, що свідчать про наявність конфлікту інтересів у Банку та інформує Директора Департаменту комплаєнс,
  - 2) здійснює на регулярній основі контроль за відсутністю конфлікту інтересів між Керівниками Банку та суб'єктом оціночної діяльності.
2. Працівники Департаменту комплаєнс інформують Директора Департаменту комплаєнс про наявність у них конфлікту інтересів, який може вплинути на виконання ними своїх обов'язків до моменту виникнення ситуації конфлікту інтересів. Директор Департаменту комплаєнс невідкладно інформує Департамент внутрішнього аудиту, Голову Комітету Наглядової Ради з управління ризиками та Голову Наглядової Ради про обставини, що можуть спричинити конфлікт інтересів у працівників Департаменту комплаєнс та безпосередньо у Директора Департаменту комплаєнс.
3. Усі працівники Банку, у межах своєї компетенції, зобов'язані сприяти Департаменту комплаєнс у виявленні конфлікту інтересів з метою його уникнення чи мінімізації його негативних наслідків.
4. Департамент комплаєнс має право здійснювати перевірки працівників Банку, зокрема і Керівників Банку до початку здійснення ним/нею певних видів діяльності для запобігання виникненню конфлікту інтересів унаслідок такої діяльності.
5. Департамент комплаєнс готує висновки для ухвалення кредитних рішень щодо кредитів пов'язаним із Банком особам (в розумінні ст.52 Закону України «Про банки і банківську діяльність») до моменту прийняття кредитного рішення.
6. Неподання інформації щодо конфлікту інтересів вважається приховуванням конфлікту інтересів. Приховування ознак конфлікту інтересів чи уникнення інформування про такі випадки у Банку заборонені.

#### **Розділ 6. Обов'язки Членів колегіальних органів Банку щодо утримання від голосування з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню таким Членом обов'язків перед Банком**

#### §18.

Члени Колегіальних органів Банку зобов'язані дотримуватись обов'язків дбайливого ставлення та лояльності щодо Банку відповідно до законодавства України та утримуватись від голосування з будь-якого питання, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи вплинути на виконання ними фідуціарних обов'язків. Зокрема Члени Колегіальних органів Банку при голосуванні зобов'язані:

- 1) розкривати усі реальні та потенційні конфлікти інтересів щодо себе в порядку, визначеному внутрішніми нормативними документами,
- 2) не використовувати своє службове становище у власних інтересах зі шкодою для інтересів Банку,
- 3) надавати перевагу інтересам Банку, його вкладників і кредиторів,
- 4) діяти з усвідомленням своїх рішень і відповідальності за свої дії,
- 5) ставитися з відповідальністю до виконання своїх службових обов'язків та приймати рішення в межах компетенції,
- 6) дотримуватися вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів Банку.

#### §19.

Голова Колегіального органу Банку відстороняє Члена Колегіального органу Банку від голосування або участі іншим чином у прийнятті будь-якого рішення щодо якого в нього є потенційний чи реальний конфлікт інтересів та повідомляє Департамент комплаєнс. Члени Колегіальних органів Банку несуть відповідальність перед Банком за збитки, завдані Банку їхніми діями (бездіяльністю) згідно із законодавством.

## **Розділ 7. Процедура реагування на виявлений конфлікт інтересів**

### **§20.**

Управління конфліктом інтересів, розподіл обов'язків та повноважень щодо управління конфліктом інтересів здійснюється у відповідності до моделі трьох ліній захисту:

- 1) перша лінія захисту: працівники усіх підрозділів Банку (бізнес-підрозділів та підрозділів підтримки) та їх керівники, які в межах своїх повноважень виявляють ситуації конфлікту інтересів та інформують про них Департамент комплаєнс, приймають ризики при встановлених конфліктах інтересів та несуть відповідальність за них,
- 2) друга лінія захисту: Департамент комплаєнс, який забезпечує управління процесом врегулювання конфлікту інтересів, аналізуючи отриману від підрозділів першої лінії захисту інформацію та забезпечує реагування на виявлений конфлікт інтересів,
- 3) третя лінія захисту: Департамент внутрішнього аудиту проводить оцінку адекватності та ефективності функціонування системи управління конфліктами інтересів.

### **§21.**

1. Департамент комплаєнс взаємодіє із структурними підрозділами Банку, відповідно до своїх завдань, з питань управління ризиками конфліктів інтересів, в тому числі з іншими структурними підрозділами Банківської Групи АТ «КРЕДОБАНК».
2. Врегулювання ситуації конфлікту інтересів може бути самостійним (здійснюється безпосередньо працівником, який є учасником ситуації конфлікту інтересів) та управлінським (передбачає залучення інших працівників чи підрозділів для врегулювання ситуації конфлікту інтересів).
3. Самоврегулювання конфлікту інтересів відбувається відповідно до карти потенційних конфліктів інтересів.

### **§22.**

Управлінське врегулювання конфлікту інтересів здійснюється, зокрема шляхом:

- 1) усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів,
- 2) застосування додаткового контролю за виконанням працівником відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень,
- 3) обмеження у доступі працівника до певної інформації,
- 4) перегляд обсягу повноважень/функціональних обов'язків працівника,
- 5) переведення працівника на іншу посаду,
- 6) звільнення працівника.

### **§23.**

1. Відповідальність за управлінське врегулювання конфлікту інтересів покладається на керівників підрозділів, а також на безпосереднього керівника працівника, діяльність якого пов'язана (може бути пов'язана) із конфліктом інтересів.
2. При розкритті інформації про конфлікт інтересів працівники Банку не звільняються від обов'язку щодо уникнення такого конфлікту чи мінімізації його негативних наслідків.
3. У разі неможливості уникнення або врегулювання конфлікту інтересів, працівник Банку приймає рішення про відмову від вчинення дії та/або проведення операцій чи припинення ділових відносин з клієнтами, постачальниками чи іншими партнерами або іншої діяльності, яка призводить до конфлікту інтересів.

### **§24.**

1. Директор Департаменту комплаєнс щомісячно інформує Правління Банку та Комітет Наглядової Ради з управління ризиками та Наглядову Раду Банку про реальні та потенційні конфлікти інтересів в Банку та щоразу інформує Комітет Наглядової Ради з управління ризиками та Наглядову Раду Банку про наміри працевлаштувати родичів працівників.
2. Департамент комплаєнс у звітності щодо комплаєнс-ризиків для Правління Банку, Комітету Наглядової Ради з управління ризиками та для Наглядової Ради Банку включає звіт щодо випадків конфлікту інтересів з пропозиціями щодо заходів, спрямованих на мінімізацію негативних наслідків таких конфліктів та запобігання виникненню конфлікту інтересів в майбутньому.
3. Наглядова Рада Банку аналізує отриману інформацію щодо потенціального чи реального конфлікту інтересів та приймає рішення про вжиття відповідних заходів з метою запобігання конфліктам інтересів в Банку.
4. Правління Банку вживає заходи щодо врегулювання конфлікту інтересів та забезпечує контроль за їх виконанням.

### **§25.**

1. Директор Департаменту комплаєнс має право накладати заборону (вето) на рішення Правління Банку, комітетів та інших колегіальних органів, утворених Правлінням Банку, якщо реалізація таких рішень призведе до конфлікту інтересів та невідкладно інформує Комітет Наглядової Ради з управління ризиками та Наглядову Раду Банку в порядку визначеному внутрішніми нормативними документами Банку.
2. Якщо Наглядовою Радою Банку не були застосовані заходи, що забезпечили усунення підтверджених фактів конфлікту інтересів, що виникли в Банку, Директор Департаменту комплаєнс повідомляє про підтвержені факти конфліктів інтересів, що виникли в Банку структурному підрозділу Національного Банку України, що здійснює безвиїзний нагляд за банками.

## **Розділ 8. Опис заходів внутрішнього контролю**

### **§26.**

Контроль за своєчасним виявленням, врегулюванням та запобіганням виникненню конфлікту інтересів передбачає:

- 1) визначення конфлікту інтересів та основних форм прояву такого конфлікту під час виконання посадових обов'язків керівниками Банку та іншими працівниками Банку,
- 2) функціонування процесу попередження конфліктів інтересів, урахуваючи застосування інформаційних бар'єрів для захисту інформації, отриманої керівниками Банку та іншими працівниками Банку під час виконання посадових обов'язків від неналежного використання в межах або поза межами Банку,
- 3) наявність механізму моніторингу потенційного або реального конфлікту інтересів у керівників Банку та інших працівників Банку,
- 4) дієву процедуру реагування на виявлений конфлікт інтересів із застосуванням заходів для врегулювання та мінімізації негативного впливу такого конфлікту,
- 5) відповідальність за невиконання вимог інформування щодо потенційного або реального конфлікту інтересів керівниками та іншими працівниками Банку.

#### §27.

Внутрішній контроль за своєчасним виявленням, врегулюванням та запобіганням конфлікту інтересів здійснює:

- 1) працівник Банку та Банківської Групи АТ «КРЕДОБАНК» - попередній та поточний контроль за своєчасним інформуванням про потенційний чи реальний конфлікт інтересів,
- 2) безпосередній керівник структурного підрозділу Банку/Банківської Групи АТ «КРЕДОБАНК» - поточний та подальший контроль за своєчасним застосуванням заходів для врегулювання та мінімізації негативного впливу конфлікту інтересів.

#### §28.

1. Відповідальність за дотримання вимог Політики покладається на кожного працівника Банку та працівника Банківської Групи АТ «КРЕДОБАНК». У разі виявлення порушення вимог порядку запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в Банку, працівники несуть дисциплінарну відповідальність.
2. З метою перевірки реальних і потенційних конфліктів інтересів, керівники Банку, працівники Департаменту комплаєнс та інші працівники Банку щорічно проходять процедуру анкетування відповідно до внутрішніх нормативних документів Банку. При прийомі на роботу кожен працівник повинен підписати Зобов'язання Працівника Банку щодо дотримання Політики.
3. Контроль за вжиттям заходів щодо конфлікту інтересів в Банку та Банківській Групі АТ «КРЕДОБАНК» здійснює Правління Банку.

#### Розділ 9. Заключні положення

1. Політика затверджується рішенням Наглядової Ради Банку та набуває чинності з моменту її затвердження.
2. Зміни до Політики вносяться з урахуванням змін у законодавстві, відповідних стандартах професійних об'єднань, дія яких поширюється на Банк.
3. Політика є документом, призначеним для внутрішнього використання працівниками Банку та Банківської Групи АТ «КРЕДОБАНК».
4. Політика є обов'язковою для ознайомлення та дотримання усіма працівниками Банку та Банківської Групи АТ «КРЕДОБАНК».

#### Зобов'язання працівника Банку щодо дотримання Політики запобігання конфліктам інтересів в АТ «КРЕДОБАНК» та Банківській Групі

Я, \_\_\_\_\_ (ПІБ, найменування посади, найменування структурного підрозділу),

цим підтверджую, що ознайомився (ознайомила) з Політикою запобігання конфліктам інтересів в АТ «КРЕДОБАНК» та Банківській Групі та зобов'язуюсь неухильно дотримуватися вимог цієї Політики.

Я згоден (згодна), що це Зобов'язання становить невід'ємну частину мого трудового договору (контракту) та його порушення може спричинити за собою накладення дисциплінарного стягнення.

Я також розумію і згоден (згодна), що це Зобов'язання поширюється на всі зміни і доповнення до цієї Політики, прийняті в установленому в Банку порядку.

Мені відомо, що Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «КРЕДОБАНК» та Банківській Групі може змінюватися, і я зобов'язуюся відстежувати такі зміни на внутрішньому порталі (<https://vnd.portal.bank.kbu/SitePages/%D0%91%D0%B0%D0%B7%D0%B0%20%D0%92%D0%9D%D0%94.aspx?view=initial>).